ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN—POLONIA
VOL. III, 3 SECTIO H 1969

Z Katedry Socjologii Wydziału Ekonomicznego UMCS
Kierownik: vacat

Stanisław KOSIŃSKI

Z problemów adaptacji społeczno-zawodowej młodych robotników

К проблеме общественно-профессиональной адаптации молодых рабочих

Des problèmes de l'adaptation socio-professionnelle de jeunes ouvriers

1. WSTĘP

W niniejszym artykule, oprócz niezbędnych rozważań wstępnych o charakterze informacyjno-wyjaśniającym, objęto analizą dwa — jak się wydaje — doniosłe zagadnienia integralnie zespolone z adaptacją społeczno-zawodową jednostek (grup) rozpoczynających start zawodowy. Jako pierwsze szerzej przedstawiono zagadnienie zmiany ról społecznych. Zmiana roli ucznia (np. zasadniczej szkoły zawodowej) na rolę robotnika jest jednym z główniejszych procesów przystosowywania się młodego człowieka do nowej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Drugie — to problem awansu rozumiany jako istotna determinanta adaptacji społeczno-zawodowej młodych pracowników.

Jednocześnie należy nadmienić iż analizę obu zagadnień oparto przede wszystkim na badniach empirycznych, jakie przeprowadzono wśród około pół tysiąca młodych elektromonterów zatrudnionych w jednym z wielkich przedsiębiorstw elektro-montażowych, którzy pracowali w czterech różnorodnych środowiskach pracy, tj. w Łaziskach Górnych, pow. Tychy, Łagiszy k/Będzina, Pątnowie k/Konina i w Gdańsku. W przeważającej większości objęci obserwacją socjologiczną robotnicy wychowywali się i zasadniczą szkołę zawodową dla niepracujących ukończyli w województwie rzeszowskim.

Badania były prowadzone głównie w środowiskach pracy, choć częściowo miały one miejsce w jednej z zasadniczych szkół zawodowych

wspomnianego województwa, z której absolwenci wyraźnie przeważali wśród badanej populacji, co — jak się wydaje — było bardzo istotne i wskazane. Współcześnie młodzi robotnicy to przede wszystkim absolwenci zasadniczych szkół zawodowych dlatego objęcie badaniem obu różnych kategorii środowisk (szkolnego i robotniczego) nie może budzić żadnych zastrzeżeń, a takie podejście badawcze będzie nawet bardzo użyteczne chociażby przy analizie pierwszego z wyróżnionych tematów. W badaniach tych zastosowano różnorodne techniki i narzędzia bdawcze, jak obserwację w środowisku szkolnym i środowisku pracy, analizę treści różnych dokumentów (w tym 73 listów pisanych przez młodych elektromonterów do rodziców, kolegów i nauczycieli), ale podstawą do większości stwierdzeń i wniosków były dane zgromadzone w czasie wywiadów przeprowadzonych w 1967 roku ze 110 robotnikami w oparciu o kwestionariusz. Przeprowadzaniem tych wywiadów zajmował się jedynie autor artykułu, dlatego często były one łączone z obserwacją badanych w czasie pracy lub w miejscu ich zamieszkania, tj. najczęściej w hotelu robotniczym czy też w pokoju wynajętym przez przedsiębiorstwo dla pracowników.

Po udzieleniu niezbędnej informacji o badaniach empirycznych, które stanowią podstawę znacznej części artykułu, wskazanym także będzie w rozważaniach wstępnych przynajmniej w lakonicznej formie wspomnieć o aspekcie semantycznym pojęcia „adaptacja".

Powszechnie wiadomo, że oznacza ono przystosowanie i zwykle te dwa słowa używa się zamiennie. Oczywiście o adaptacji mówi się w wielu aspektach, lecz w tym przypadku chodzi jedynie o aspekt socjologiczny i ewentualnie psychopedagogiczny, jeśli można użyć takiego określenia.

Współcześni socojologowie nadają owemu pojęciu znaczenie w pełni odpowiadające angielskiemu słowu „adjustment", którego odpowiednik w języku polskim jest trudny do odszukania. Nie jest takim odpowiednikiem słowo przystosowanie, gdyż — jak twierdzi M. Ossowska — miewa ono zwykle posmak ujemny, oznaczający pogodzenie się z własnym losem kosztem obniżenia osobistych aspiracji, podczas gdy „adjustment" ma oznaczać coś pozytwnego, tj. „dopasowanie" się do otoczenia jako warunek równowagi wewnętrznej, sharmonizowanie się z wymogami stawianymi przez społeczeństwo (nie pociągające za sobą utraty własnej indywidualności), odczuwanie jego wzorów jako wzorów na swoją miarę, nie przerastających możliwości człowieka.[1]

---

[1] M. Ossowska: *Socjologia moralności. Zarys zagadnień.* PWN, Warszawa 1969, s. 351—352.

W rozważaniach teoretycznych, głównie na gruncie nauk humanistycznych pojęcie „adaptacja", nawet z przymiotnikiem społeczna, nie jest rozumiane jednoznacznie, gdyż nim określa się proces, bądź też rezultat tego procesu. W pierwszym przypadku adaptacja oznacza system zachowań zmierzających do wyraźnie określonych celów adaptacyjnych, w drugim zaś efekty działań adaptacyjnych w postaci przystosowania się do nowego środowiska, nowej roli społecznej, czy też do innowacji w otoczeniu jednostki (nie obojętnych dla niej), względnie do jeszcze innego typu zmian.

Takie lub podobne pojmowanie rozważanego terminu spotyka się w literaturze socjologicznej obcej i polskiej. W amerykańskim słowniku socjologicznym pojęcie „adaptacja" zdefiniowano jako „...taki typ stosunków pomiędzy jednostkami, elementami kultury grupowej i całymi kompleksami kultury, który obejmuje w sposób harmonijny i dający wzajemne zadowolenie ludzi i grupy". Mówi się ponadto, iż „są to procesy, które prowadzą do powstania takich stosunków."[2]

Podobne stanowisko dostrzega się także w polskiej literaturze socjologicznej; np. Stefan Nowakowski stwierdza, że adaptacja społeczna oznacza zarówno proces przystosowywania się, jak i stan przystosowania do środowiska.[3] Przytoczone wyżej określenia chyba w sposób wyczerpujący potwierdzają dwojaką funkcję pojęcia adaptacja.

W literaturze socjologicznej termin adaptacja bywa używany również w znaczeniu innym niż przystosowanie lub dopasowanie. Na przykład E. E. Bergel[4] — jak podaje W. Piotrowski[5] — adaptację uważał tylko za jeden z trzech szczebli przystosowania i to za szczebel najniższy. Według Bergela adaptacja to jedynie przystosowanie zewnętrzne do nowych warunków z zachowaniem odrębności kulturalnej, a wyższymi od niej stopniami są akulturacja[6] i asymilacja[7].

Niektórzy polscy socjologowie używali wprawdzie wyróżnionych stopni przystosowania, mimo że granice między tymi stopniami nie są wyraźnie zarysowane. Jednak te kategorie przystosowania — jak się

---

[2] H. P. Fairchild: *Dictionary of Sociology, ed, by* [...], New York 1944, Social adjustment.

[3] S. Nowakowski: *Adaptacja ludności na Śląsku Opolskim,* Instytut Zachodni, Poznań 1957, s. 3.

[4] E. E. Bergel: *Urban Sociology,* New York 1955, s. 280.

[5] W. Piotrowski: *Z problematyki przystosowania ludności napływowej do środowiska miejskiego,* „Studia Socjologiczne" 1965, nr 4.

[6] Akulturacja wg Bergela oznacza przyswojenie niektórych cech kultury nowego środowiska przy jednoczesnym zachowaniu cech swojej rodzimej kultury.

[7] Asymilacja zdaniem Bergela oznacza całkowite stanie się członkiem społeczności, do której dana jednostka się przystosowuje.

wydaje — nie były sprawdzone i współcześnie nie są stosowane, a potwierdza to najnowsza rodzima literatura, gdzie problem ten raczej nie występuje. Już te skrótowo zaprezentowane kwestie dotyczące zdefiniowania pojęcia „adaptacja" dowodzą, że słowo to oznacza niekiedy różne stany rzeczywistości społecznej. W tych okolicznościach wydaje się najsłuszniejsze rozwiązanie zmierzające w kierunku wypracowania definicji tegoż pojęcia, którą bez modyfikacji można byłoby posługiwać się w badaniach i rozważaniach interdyscyplinarnych, czyli definicji uwzględniającej w tym zakresie poglądy socjologów, psychologów, a nawet i pedagogów.

Powstaje obecnie naturalne pytanie, czy nie można zdefiniować pojęcia „adaptacja" w taki sposób, aby uchwycić naukowo ważne aspekty, tak społeczne jak i psychologiczne czy też pedagogiczne. Przyjmując powyższą propozycję, należałoby jednocześnie zmodyfikować sam termin i używać np. pojęcia adaptacja psychospołeczna, który bliżej określa, jaki rodzaj przystosowania piszący ma na myśli. W tej sytuacji wskazane jest przyjęcie następującej definicji rozpatrywanego terminu: adaptacja psychospołeczna oznacza procesy zachodzące w świadomości, zachowaniu i stosunkach społecznych tych jednostek (grup), które objęte zostały istotnymi zmianami, oraz pewne przeobrażenia w ich otoczeniu, warunkujące obustronne dopasowanie się jednostek (grup) i środowiska (społecznego).

Z pewnością i ta definicja posiada pewne niedomogi, lecz zwrócenie w niej uwagi zarówno na aspekt socjologiczny, jak psychologiczny adaptacji uważać należy za dość istotne nowum.

Wcześniej wskazano, że pojęcie adaptacja oznacza procesy przystosowawcze lub ich efekty. Proponowana definicja odnosi się do pierwszego znaczenia adaptacji, natomiast w drugim sensie rozumie się ją jako stan osiągnięty w wyniku przebiegających procesów, będących szeregiem zmian w świadomości i zachowaniu jednostki adaptującej się, a także pewnych przeobrażeń w nowym dla niej środowisku. Zaletą tej definicji jest bezpośrednie akcentowanie dwustronnego charakteru procesów adaptacyjnych oraz socjologicznego i psychopedagogicznego aspektu adaptacji. Aspekty te są wzajemnie powiązane, a nawet wykazują między sobą ewidentną współzależność.

2. POCZĄTKOWY OKRES DZIAŁALNOŚCI ZAWODOWEJ ETAPEM ZMIANY RÓL SPOŁECZNYCH (ROLA UCZNIA A ROLA ROBOTNIKA)

Adaptacja społeczno-zawodowa absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w przypadku badanej zbiorowości w znacznej mierze połą-

czona jest ze zmianą wykonywanych ról społecznych.[8] Wydaje się słuszne twierdzenie, że całokształt życia jednostek, rodzin i szerszej zbiorowości społecznej można rozpatrywać poprzez wyodrębnienie elementów składowych, to jest szeregu ról często krzyżujących się ze sobą.[9] Dla niniejszych rozważań najistotniejszymi są role podstawowe (o ile można użyć tego niezbyt precyzyjnego określenia) wynikające z realizacji na danym etapie życia osobniczego głównego zespołu czynności i rolami tymi będą rola ucznia i pracownika (konkretniej robotnika-elektromontera).[10] Rozpatrywany problem adaptacji występuje łącznie ze zmianą pełnionych ról i dlatego mowa będzie o tym stadium kariery zawodowej absolwentów, w którym następuje przejście od roli ucznia do roli robotnika przedsiębiorstwa przemysłowego, lub też będzie oscylować wokół tego stadium.

Truizmem jest twierdzenie, iż przejście ze szkoły do zakładu pracy wywołuje obfity i interesujący konglomerat zjawisk psychospołecznych oraz, że jest ono tym bogatsze w zawiłości życiowe, im większe przeciwieństwa występują między stylem życia i pełnioną funkcją w zasadniczej szkole zawodowej a tym, co należy realizować w przedsiębiorstwie przemysłowym. Z istoty swej różnice między oboma kategoriami instytucji muszą istnieć, lecz system kształcenia i wychowania w szkole zawodowej winien być tak ukierunkowany, co już wyraźnie akcentują założenia ostatnio przeprowadzonej reformy szkolnej, aby zagwarantować absolwentom bezfrustacyjną zmianę roli ucznia na rolę robotnika. Fakt ten nie pozostaje bez wpływu na życie społeczne i ekonomiczne. Wprawdzie rola ucznia szkoły zawodowej pobierającego praktyczną naukę zawodu jest bliższa roli robotnika wykwalifikowanego niż rola jego kolegi z liceum ogólnokształcącego, jednak kontrastowość między nimi pozostaje nadal znaczna.

Jednostka przysposabiana do zawodu przez szkołę (z wyłączeniem szkół przyzakładowych i międzyzakładowych) reprezentuje uczniowskie wzory zachowań, posiada swoisty system wartości, przestrzega obowiązującego w warunkach danej szkoły rozkładu czynności dnia, zachowuje się według innych norm i zasad postępowania.

Podstawowym zadaniem ucznia szkoły zawodowej jest nauka dwojakiego rodzaju: teoria i zajęcia warsztatowe, które stanowią element

[8] Pojęcie roli społecznej między innymi szerzej rozpatruje H. Białyszewski: *Rola społeczna jako kategoria struktury*, „Studia Socjologiczne" 1967, nr 1.

[9] Por. T. M. Newcomb: *Kultura a osobowość* [w:] *Problemy osobowości i motywacji w psychologii amerykańskiej;* wybór i opracowanie J. Reykowskiego, PWN, Warszawa 1964.

[10] Zagadnienie ról społeczno-zawodowych szeroko omawia A. Matejko: *Socjologia zakładu pracy*, wyd. II, WP, Warszawa 1969, s. 297—331.

wiążący rolę ucznia z rolą robotnika. Jednakże między praktyczną nauką zawodu a pracą zawodową występują istotne różnice wynikające ze składu i struktury zespołu, w którym jednostka współdziała, oraz z tempa pracy i odpowiedzialności prawnej za narzędzia i przedmioty pracy, stopnia samodzielności itp.

Rozpatrując zagadnienia adaptacji społeczno-zawodowej absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w zespoleniu z analizą procesu zmiany ról, należy mieć na uwadze reprezentowane przez nich przygotowanie zawodowe. „Szkoła zawodowa daje przede wszystkim podstawową umiejętność pracy i teoretyczną wiedzę oraz pewien zasób wiadomości ogólnych. Nie daje natomiast większej praktyki i — co jest bardzo istotne — nie daje wiedzy o społecznym systemie fabryki. Absolwent szkoły zawodowej wchodzi do zakładu przemysłowego nie znając kompetencji majstra i brygadzisty, kanałów komunikacji, zwyczajów grupy roboczej, obowiązujących w niej norm zachowania itd., musi je poznać i dostosować się."[11]

Zmiana społeczno-zawodowych ról absolwentów rozpoczyna się od poznania nowych wzorów osobowych i całej subkultury danego środowiska, a przede wszystkim od zorinetowania się w zakresie struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i jego funkcjonowania jako systemu społecznego.[12]

Proces przyjmowania poszczególnych składników roli zawodowej uwarunkowany jest całym kompleksem różnorodnych wyznaczników natury obiektywnej i subiektywnej. Ostatni rodzaj czynników stanowi zagadnienie zindywidualizowane — każdorazowo odnoszące się do konkretnej jednostki — i nie jest tak istotne, aby się nim zajmować. Dużą natomiast wagę przedstawiają obiektywne wyznaczniki roli zawodowej, związanej z przemysłem i pracą w przedsiębiorstwie.

Istotnym wyznacznikiem roli tej kategorii jest stopień rozwoju technicznego, który warunkuje rodzaj wykonywanych czynności, ich podział między pracowników i związaną z tym specjalizację. Technika niezmiernie silnie wpływa na rolę zawodową pracowników i już stosunkowo wcześnie daje się zaobserwować jej oddziaływanie, ponieważ ma ono miejsce także w procesie kształcenia zawodowego. „Dla masy pracowników produkcyjnych coraz bardziej tracą na znaczeniu zręczności manualne, nabywane latami, a coraz bardziej rośnie waga rozumienia

---

[11] M. Jarosińska: *Adaptacja młodzieży wiejskiej do klasy robotniczej*, wyd. PAN Ossolineum, Wrocław—Warszawa—Kraków 1964, s. 24.

[12] Pojęcie systemu społecznego na gruncie socjologii szeroko przedstawił M. Białyszewski: *Koncepcja systemu społecznego w socjologii*, „Studia Socjologiczne" 1968, nr 3—4 oraz inni socjologowie np. A. Matejko: *Socjologia pracy. System społeczny zakładu pracy*, PWE, Warszawa 1968.

istoty zachodzącego procesu, coraz ważniejsza staje się umiejętność wnioskowania, spostrzegawczość i poczucie odpowiedzialności. Zmienność zarówno wytwarzanych produktów, jak stosowanych metod, wymaga łatwości przekwalifikowania się, zmiany zawodu, przechodzenia z pracy na jednym urządzeniu do innej, innego oddziału czy nawet innego zakładu. Powstaje tu typ „robotnika umysłowego", w szeregu wypadków odpowiadający kwalifikacjami dzisiejszemu technikowi."[13] Postęp techniczny dyktujący role zawodowe zmusza zatrudnione jednostki do dokonywania odpowiednich zmian w działalności zawodowej, co ma ścisły związek z psychiczną sferą ich życia.

Drugim z najczęściej wyróżnianych przez socjologów wyznaczników roli zawodowej jest system społeczny danego zakładu pracy. „Rola zawodowa obejmuje zespół czynności roboczych wynikających z techniki danego zawodu, a także szereg uprawnień i obowiązków społecznych towarzyszących danej roli."[14] W badanych przeze mnie czterech środowiskach pracy absolwenci byli zatrudnieni w jednym przedsiębiorstwie, jednak poszczególne elementy systemu społecznego odmiennie funkcjonowały w poszczególnych środowiskach, co z kolei wpływało na spełniane przez nich role zawodowe. I tak w Łaziskach Górnych przeważająca część przełożonych (autochtonów) inaczej kierowała podległymi im młodymi elektromonterami niż w Pątnowie, gdzie prawie wszyscy stanowili zespół przyjezdny i o wiele mniej zróżnicowany w zakresie wieku i stażu pracy.

Trzeci z kolei zespół czynników określających role zawodowe, ma aspekt społeczno-kulturowy.[15] W różnych środowiskach pracy jest odmienna hierarchia wartości, w której pozycja roli zawodowej zajmuje często odległe miejsce.

Problem roli zawodowej jest kwestią o pryncypialnym znaczeniu, stanowi on istotne zagadnienie psychospołeczne i ekonomiczne. Dlatego więc tak bardzo ważne jest właściwe dostosowanie roli zawodowej do reprezentowanych przez daną jednostkę cech psychospołecznych i fizycznych. W tym celu większe przedsiębiorstwa przed zatrudnieniem danego kandydata prowadzą badania psychomotoryczne, które pozwalają adekwatniej dobierać pracowników na szczególnie złożone i odpowiedzialne funkcje przypisane do konkretnego stanowiska.

Właściwy dobór pracowników jest jednym z kluczowych warunków pozytywnie oddziaływających na adaptację zawodową, a także stanowi

---

[13] J. Tymowski: *Szkoła zawodowa a przemiany współczesnej techniki*, „Nowa Kultura" 1960, nr 35.

[14] Matejko: *Socjologia zakładu pracy*, s. 303.

[15] Por., A. Matejko: *op. cit.*, s. 304—305.

on warunek ograniczający ich fluktuację. Szczególnie widoczna jest tu wzajemna współzależność między — wydawałoby się — odległymi składnikami działalności zakładu pracy oraz między różnymi etapami kariery zawodowej jednostki.

Rola ucznia była między innymi wyznaczona i ukształtowana w wyniku działalności wychowawczej prowadzonej przez szkołę. W procesie wymiany poszczególnych składników ról społecznych niezmiernie istotne jest oddziaływanie pedagogiczne kolektywów pracowniczych, a nawet całości systemu społecznego przedsiębiorstwa. Młoda jednostka, wyzbywając się niektórych form postępowania, funkcjonalnych jedynie w środowisku szkolnym, przyswaja sobie nowe, typowe i niezbędne w środowisku pracy. Chodzi jedynie o to, aby w tych okolicznościach kształtowana osobowość zawodowa wzbogacała się o składniki możliwie wartościowe, gwarantujące właściwą drogę procesom adaptacyjnym.

Zachowanie wartościowych wzorów etycznych, przyzwyczajeń i zasad, jakie wcześniej zdobyli zmieniający swą rolę absolwenci, pozostaje tak samo ważne, jak wyrobienie wartościowych elementów nowej roli społecznej, do której przygotowują się dwiema drogami: przez intencjonalne przekazywanie i przez przyswajanie przypadkowe.[16]

Pierwszą z wyróżnionych dróg stanowią te wszystkie pouczenia, jakie wynikają z formalnej struktury przedsiębiorstwa, nakładającej na poszczególnych pracowników (zajmujących odpowiednie stanowiska w przedsiębiorstwie) obowiązek udzielania instruktażu jednostkom podejmującym pracę lub też innym zatrudnionym w zależności od istniejących warunków. Będą to więc wszystkie informacje udzielane przez kadrowców, inspektorów bezpieczeństwa i higieny pracy, kierowników i brygadzistów oraz innych pracowników pełniących szczególne funkcje w przedsiębiorstwie.

Druga z wymienionych dróg w przeciwieństwie do pierwszej wymaga sporo inwencji i refleksyjności w spojrzeniu na najbliższe środowisko społeczne, chodzi bowiem o możliwie szybkie (ale jednocześnie krytyczne) przyswojenie sobie roli robotnika w bezpośrednich kontaktach, przejmowanie niektórych elementów wzorów zachowań i cech zauważonych u starszych pracowników, a także u kolegów reprezentujących postawy zawodowe i społeczne, afirmowane w danym środowisku pracy.

Rozpoczynając karierę zawodową absolwenci występujący przez dziesięć lub więcej lat w roli ucznia zmuszeni zostają do pełnienia innych czynności składających się na rolę robotnika. Niezmiernie doniosłe

---

[16] Por. J. Szczepański: *Socjologiczne zagadnienia wyższego wykształcenia*, PWN, Warszawa 1961, s. 147.

znaczenie w karierze zawodowej absolwenta ma pierwszy jej etap zwany startem zawodowym. „Ze startem zawodowym człowieka wiąże się okres jego życia szczególnie ciężki. Nie będzie przesadą, jeśli powiemy — pisze B. Suchodolski — że od tego, jak przebiega start zawodowy człowieka, zależy w wielkim stopniu jego późniejsze życie zawodowe i procesy kształtujące jego osobowość."[17]

Przyjęcie nowej roli społecznej — roli robotnika (pracownika) — wypływa chociażby z prawidłowości rozwoju psychospołecznego jednostki ludzkiej. Zmianie ról społeczno-zawodowych człowieka towrzyszy wielowarstwowość zjawisk psychospołecznych, wśród których dominuje przyjmowanie nowych różnego rodzaju pojedyńczych czynności i wyzbywanie się starych — dysfunkcjonalnych w nowym środowisku. Dzięki temu można mówić o niezbędnych na tym etapie życia człowieka procesach przystosowawczych. Występują wówczas dążności do przystosowania osobistego. Jednostka stara się odpowiedzieć wymaganiom kręgu społecznego, pragnie przyjąć wzory osobowe w nim uznane, czyli w sumie usiłuje odegrać w tym kręgu taką rolę, którą on jej narzuca i tak, jak krąg tego żąda.[18]

Przenosząc stwierdzenie F. Znanieckiego na teren obserwowanych środowisk, w których „uczniowie stawali się robotnikami", należy wnioskować, że chodzi głównie o posiadane przygotowanie zawodowe absolwentów. Dominujący rodzaj specjalistycznych czynności i prac w PME [19] daleko odbiegał od umiejętności młodych elektromonterów, mających przygotowanie o charakterze ogólnym w swoim zawodzie zgodnie z profilem kształcenia, niemniej jednak był on podstawą do wykonywania specjalistycznych czynności np. elektromontera wewnętrznych urządzeń elektroenergetycznych.[20]

Można przyjąć tezę, że im lepiej przygotowani absolwenci, tym łatwiej i szybciej zachodziły procesy zanikania poszczególnych elementów składających się na rolę ucznia i przyswajania tych, które należą do roli robotnika. Stopień przygotowania zawodowego, wyrażony wprawdzie ocenami na świadectwie szkolnym, nie może być z matematyczną dokładnością przedstawiony. Zwierzchnicy badanych różnie

---

[17] B. Suchodolski: *Świat człowieka a wychowanie*, KiW, Warszawa 1964, s. 521.

[18] Por. F. Znaniecki: *Ludzie teraźniejsi a cywilizacja przyszłości*, cz. II — *Ludzie teraźniejsi*, Lwów—Warszawa, s. 130.

[19] Skrót pełnej nazwy przedsiębiorstwa: Przedsiębiorstwo Montażu Elektrycznego.

[20] Nazwy zawodu — specjalności użyto według „wyciągu zawodów i specjalności" z Taryfikatora kwalifikacyjnego robotników budowlanych, PME „Elektrobudowa", Katowice, dn. 15 maja 1967 r.

oceniali w wywiadach przygotowanie fachowe absolwentów, a ci ostatni o nauce zawodu w swojej szkole wyrazili się, zgodnie z danymi, które zostały przedstawione w tabeli 1.

Tab. 1. Opinie badanych absolwentów o nauce zawodu w swojej szkole
Opinions des anciens élèvevs sur l'enseignement du métier dans leur école

Ogólna ilość respondentów		Nauka zawodu w szkole była:									
		bardzo dobra		dobra		wystarczająca		słaba		bardzo słaba	
liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
110	100,0	20	18,2	38	34,5	40	36,4	8	7,3	4	3,6

Indagowani absolwenci, wyrażając sądy o otrzymanym przygotowaniu zawodowym w zakresie umiejętności fachowych, z pewnością nie byli całkiem w tym względzie obiektywni, niemniej jednak odpowiedzi te wskazują na jakość tak istotnej płaszczyzny działalności zasadniczej szkoły zawodowej, jaką stanowi nauka zawodu. Należy przypuszczać, że jest to opinia zawyżona, bowiem wywiady z kierownikami i brygadzistami, bezpośrednie, swobodne rozmowy z absolwentami, a także fakty pochodzące z obserwacji absolwentów na stanowiskach pracy i poza nim wskazują na większe braki występujące w wyniesionym ze szkoły przygotowaniu zawodowym młodych elektromonterów.

Nawiązując do uprzednio sformułowanej tezy, można z dużą dozą prawdopodobieństwa twierdzić, że zmianie ról towarzyszyły poważne trudności z powodu niewystarczającego przygotowania zawodowego absolwentów, wymaganego w obserwowanych środowiskach pracy.

Wymagania środowiska nowego są inne niż byłego środowiska szkolnego czy też rodzinno-domowego, co wynika chociażby z samej istoty tych środowisk. Oczekiwania nowego kręgu (czy mówiąc szerzej — środowiska pracy) wobec absolwentów wchodzących do zawodu i społeczności robotniczej, najczęściej zlokalizowanej w odległym od poprzedniego rejonie, o innym zestawie wartości i wzorów kulturalnych, są wielorakie i dotyczące różnych sfer życia.

Najistotniejsze — wydaje się — są te wszystkie umiejętności i wzory zachowania, które bezpośrednio wynikają z wykonywania zawodu elektromontera. Możność wykazania się nimi stwarza pozytywne warunki do zdobycia odpowiedniego uznania w grupie współpracowników, jak też i u przełożonych. Fakt ten szczególnie mocno akcentowali wśród innych zagadnień zarówno badani absolwenci, jak i kierownicy oraz

brygadziści mający bezpośredni nadzór nad startującymi zawodowo młodymi robotnikami.

Przeprowadzone wywiady i analiza innych materiałów wykazały, że absolwenci nie są skłonni do ujawniania doznanych trudności w związku z pracą zawodową, a tym samym i ze zmianą ról, uważając się za dobrze przygotowanych do wykonywania swojego zawodu. Niemniej jednak dały się zaobserwować pewne najostrzej występujące trudności, jakie zmuszeni byli pokonywać badani młodzi robotnicy. W pierwszych dniach pracy szczególnie mocno przeżywali oni poczucie osamotnienia, zarówno w miejscu pracy jak i w środowisku mieszkalnym. Wprawdzie większość z nich miała w tym środowisku znajomych i kolegów, lecz organizacja pracy i warunki mieszkaniowe często przekreślały mit [21] o stawianiu pierwszych kroków w nowym środowisku przy znacznym wsparciu o znajomych wcześniej zatrudnionych w przedsiębiorstwie lub przynajmniej w bezpośredniej styczności z tymi, którzy jako koledzy zostali wypróbowani w warunkach szkolnych i zespołowo przybyli w to środowisko pracy.

Znaczną trudnością — jak stwierdziło większość badanych młodych robotników — było nowe środowisko, które należało poznawać poczynając od najbardziej elementarnych jego składników. Są to jednak czynniki natury obiektywnej, hamująco oddziaływujące na proces wchodzenia do nowego środowiska.

Nieco innego typu przeszkodą, w związku ze zmianą ról społecznych, był odmienny niż w szkole sposób traktowania badanych przez zwierzchników oraz stosunki układające się w zespołach roboczych. Fakt ten często podkreślali indagowani akcentując go z różną siłą, ale byli również i tacy (bardzo niewielu), którzy stwierdzali „mamy bardzo dobrego brygadzistę" lub „fajnych kolegów" w swojej brygadzie.

Specyficzną przeszkodą w przystosowaniu się do warunków i wymagań wynikających z roli elektromontera zatrudnionego w obiektach elektroenergetycznych położonych w bliskim sąsiedztwie fabryk w dużym stopniu zanieczyszczających środowisko pracy, np. w Łaziskach Górnych, były bardzo niekorzystne warunki fizyczne środowiska pracy. O wadze tego typu przeszkody świadczy najlepiej fakt, że największa liczba młodych pracowników z tego środowiska pracy była niezadowolona i oczekiwała przeniesienia służbowego na inną budowę.

Większość badanych wyraźnie podkreślała znaczne kłopoty związane

---

[21] Wspomniano we wcześniejszym fragmencie pracy, że badani decydując się na podjęcie pierwszej pracy w tym przedsiębiorstwie liczyli w stawianiu pierwszych kroków na pomoc starszych kolegów, którzy wcześniej o rok lub dwa i więcej zostali pracownikami tegoż przedsiębiorstwa.

z prowadzeniem samodzielnego trybu życia, gdzie trzeba samemu martwić się o zabezpieczenie wszystkiego, co jest niezbędne w życiu każdego człowieka. Szczególnie znaczny odsetek badanych wymieniał tu poważne utrudnienia w zakresie prawidłowego rozwiązania kwestii stołówki, pralni itp.

Kończąc rozważania na powyższy temat należy stwierdzić, że zmiana roli ucznia na rolę robotnika uwarunkowana jest wieloma czynnikami najczęściej ewidentnie oddziaływającymi na adaptację społeczno-zawodową. Wśród czynników tych znajduje się sporo negatywnie wpływających na procesy przystosowania, o czym winien wiedzieć kierowniczy zespół przedsiębiorstwa, a także kolektyw pracowniczy przyjmujący do swego grona młodą i niedoświadczoną jednostkę.

3. OCZEKIWANIE NA AWANS ZAWODOWY ISTOTNYM STYMULATOREM PROCESÓW ADAPTACYJNYCH

Analizując różne determinanty adaptacji zawodowej absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, należy między innymi wskazać na ich sytuację zawodową jako pracowników określonego przedsiębiorstwa. Jak podaje A. Koźmiński [22], na sytuację zawodową pracownika składają się następujące główne elementy: rodzaj wykonywanej pracy, fizyczne i techniczne warunki pracy, uzyskiwane świadczenia materialne, stosunki międzyludzkie i obraz własnej osoby.[23]

Rozważany problem adaptacji zawodowej w zasadzie wiąże się ze wszystkimi wyróżnionymi przez Koźmińskiego elementami składowymi sytuacji zawodowej pracownika. Elementem integralnie zespolonym z adaptacją zawodową jest obok innych czynników obraz własnej osoby w danym zawodzie i przedsiębiorstwie. Najistotniejszym czynnikiem kreślącym obraz własnej osoby w badanych środowiskach pracy była ewentualna możliwość awansu zawodowego. „Sądzę — pisze Z. Sufin — że o awansie zawodowym można mówić w dwóch znaczeniach. Po pierwsze wówczas, gdy następuje przesuwanie się po szczeblach kwalifikacji zawodowych, co w skrócie można określić jako awans w zawodzie. W znaczeniu drugim awans to tyle, co przesuwanie się po szczeblach stanowisk; możemy więc mówić o awansie w hierarchii stanowisk kierowniczych."[24]

---

[22] A. K. Koźmiański: *Niektóre psychologiczne determinanty wydajności pracy*, „Studia Socjologiczne" 1965, nr 2, s. 153—182.

[23] Koźmiński: *op. cit.*, aneks, s. 182.

[24] Z. Sufin: *Zawód — praca — kariera. Szkice z socjologii pracy*, Wydawnictwo Związkowe CRZZ, Warszawa 1965, s. 178—179.

Oczekiwanie na awans i widzenie realnych szans jego ziszczenia stanowi ważny stymulator aktywności zawodowej, który tym samym należy do kategorii czynników pozytywnie odziaływających na procesy adaptacji społeczno-zawodowej. Kwestia awansu zawodowego zespolona jest z perspektywami życiowymi jednostki i innymi sferami życia wykraczającymi poza problematykę adaptacji do zawodu i środowiska pracy, np. wiąże się ona z zagadnieniem ruchliwości społecznej.[25]

Problem awansu zawodowego i widzenia perspektyw życiowych jest zagadnieniem kluczowym dla ludzi startujących zawodowo i dlatego należy poświęcić mu w niniejszym artykule nieco więcej miejsca. Na potwierdzenie słuszności tej tezy można by przytoczyć sporą liczbę wielorakich argumentów z literatury lub z własnych badań. Wydaje się, że większą wartość gatunkową reprezentują sobą w tym przypadku fakty empiryczne.

Jednym z tej kategorii faktów jest informacja, jaką w formie przyjacielskich zwierzeń elektromonter (P. K.) o kilkudniowym stażu pracy w tym zawodzie (środowisko gdańskie) przekazuje w liście serdecznemu koledze z rodzinnej miejscowości uczęszczającemu nadal do szkoły, której absolwentem jest autor listu. „Dziunek — pisze P. K. w liście nr 41 — zapytujesz się, ile zarabiam. A więc masz: 4,50 zł na godzinę, pracuję 200 godzin, to jest 900 zł plus 30 procent, bo robota jest w akordzie. 900 zł plus 30% (premia), bo tyle zarobiliśmy; to jest prawie 1 200 zł plus delegacja i dojazdówka. Dziunek, [...] chyba dotrzymasz słowa i nikomu nie powiesz, bo chyba masz jakieś słowo [...] znam Cię przecież nie jeden rok. Na miesiąc wychodzi mi ponad 2 000 zł [...] zawód elektromontera jest lekki i dobry. A co mają mówić ci, którzy mają stawkę 13 zł — to mają po 6—7 tysięcy. Aż się nie chce wierzyć."

Absolwent ten, będący w pewnym sensie reprezentantem innych badanych, jest zadowolony z pracy w wyuczonym zawodzie i jednocześnie optymistycznie ustosunkowany do swojej przyszłości. Potwierdza to treść zacytowanego fragmentu jego listu, który także wskazuje, iż stawiając pierwsze kroki w swoim zawodzie pracownik oczekuje awansu na wyższe stawki godzinowe i pragnie zbliżać się wysokością uposażenia do tych najlepiej zarabiających. „Awans — pisze A. Sarapata — rysuje przed pracownikiem perspektywy, pobudza go do wy-

---

[25] Por. K. Bursche: *Zasady awansowania robotników jako element polityki personalnej* [w:] *Człowiek w organizacji przemysłowej*, Red. M. Hirszowicz, PWN, Warszawa 1965, s. 107.

siłku, daje mu szansę wykonywania pracy lepszej, przynosi mu zadowolenie."[26]

Z przeprowadzonych badań wynika jednoznacznie, że z wybranym zawodem wiążą absolwenci duże nadzieje i prawie wszyscy (z wyjątkiem 3,6% badanej populacji) nie planują zmiany wykonywanego i wyuczonego zawodu. Świadczy to między innymi o wysokiej pozycji zawodu elektromontera i oczekiwaniu badanych na ewentualny awans.

Jeśli możliwości awansu zawodowego przedstawiały się dla kogoś w przedsiębiorstwie optymistycznie, to z pewnością fakt ten stanowił poważny argument przemawiający na korzyść przystosowania się do danego środowiska pracy i odwrotnie. Nim jednak zebrany na ten temat materiał zostanie objęty bardziej szczegółową analizą, warto jeszcze przedstawić główne — zdaniem badanych — uwarunkowania uzyskania awansu i lepszej pracy.

Tab. 2. Czynniki decydujące o awansie
Facteurs décidant de l'avancement

Co według pana decyduje o otrzymaniu lepszej pracy lub awansie	Ogółem badanych		Łaziska Górne		Łagisza		Pątnów		Gdańsk	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
	110	100,0	30	27,3	10	9,1	10	45,4	20	18.2
Dobre wyniki w pracy	72	65,5	22	73,3	6	60,0	32	64,0	12	60,0
Ukończenie dodatkowego przeszkolenia	72	65,5	16	53,3	8	80,0	32	64,0	16	80,0
Poparcie znajomych	36	32,7	14	46,6	—	—	18	36,0	4	20,0
Staż pracy	55	50,0	12	40,0	7	70,0	24	48,0	12	60,0
Działalność społeczna	14	12,7	2	6,6	—	—	6	12,0	6	30,0
Inne czynniki	5	4,5	2	6,6	1	10,0	2	4,0	—	—
Brak odpowiedzi — zdania	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Uwaga: Udzielając odpowiedzi badani mogli spośród zasugerowanych czynników wybrać do trzech włącznie. W związku z tym danych zawartych w tabeli nie należy sumować.

Prowadząc wywiady pytano młodych robotników: „Co według Pana decyduje o otrzymaniu lepszej pracy lub awansie?". Odpowiedzi były sugerowane i udzielane w kolejności zgodnej z ujęciem przedstawionym w tabeli nr 2. Patrząc na dane tej tabeli można wyciągnąć szereg wniosków o polityce personalnej, panujących stosunkach i zakorzenionych

[26] A. Sarapata: *Problem awansu zawodowego* [w:] *Socjologiczne problemy przedsiębiorstwa przemysłowego*, Red. A. Sarapaty, PWE, Warszawa 1965, s. 369.

w świadomości startujących zawodowo młodych robotników poglądach na temat wyznaczników awansu zawodowego w ich środowisku.

Z przytoczonych w tabeli odpowiedzi wyraźnie rzuca się w oczy sąd, że aby być awansowanym (stwierdzają badani) koniecznie należy przejść dodatkowo przeszkolenie i wykazać się dobrymi wynikami w pracy. Oba te czynniki według obliczeń odpowiedzi uzyskanych w wywiadach zajmują prawie identyczną pozycję (65,5%). Na drugim miejscu pytani wyliczają staż pracy (50%), następnie poparcie znajomych (32,7%) i na dalszym miejscu działalność społeczną w środowisku (12,7%).

Wydaje mi się, że badanie to ujawniło realne spojrzenie absolwentów na drogę, po której należy zmierzać, aby zająć w hierarchii zawodowej wyższą pozycję.

Dużo większe znaczenie dla rozważanego problemu adaptacji posiada znajomość poglądu młodych robotników na szase awansowania w zawodzie. „Jest bardzo niedobrze — stwierdził Dyrektor Naczelny PME w rozmowie dotyczącej niektórych wyników z przeprowadzonych badań — jeśli młody pracownik nie widzi możliwości dalszego awansu”.

Tab. 3. Pogląd badanych odnośnie ich szans na podwyżkę płacy lub awans
Avis des personnes enquêtées sur les possibilités d'obtention de l'augmentation de salaire ou de l'avancement

Możliwości awansu	Ogółem w czterech środowiskach		Łaziska Górne		Łagisza		Pątnów		Gdańsk	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Ogółem (1—5)	110	100,0	30	27,3	10	9,1	50	45,4	20	18,2
1 Duże	14	12,6	4	13,3	2	20,0	6	12,0	2	10,0
2 Średnie	63	57,3	18	60,0	7	70,0	26	55,0	12	60,0
3 Niewielkie	25	22,7	8	26,7	1	10,0	12	24,0	4	20,0
4 Żadnych szans nie ma	6	5,5	—	—	—	—	6	12,0	—	—
5 Brak odpowiedzi	2	1,8	—	—	—	—	—	—	2	10,0

Wypowiedź ta zawiera głęboką myśl mającą wyraźny związek z rozważanym tematem. Jej rozwinięcie, o tyle wydaje się tu mało uzasadnione, że — jak wskazuje tabela 3 — jedynie 5,5% badanej grupy pracowni-

ków nie widzi dla siebie możliwości awansu. Większą nieco grupę stanowią badani w małym stopniu liczący na awans (22,7%), natomiast wyraźnie dominują ci, którzy są pewni zawodowego awansu — w czterech badanych środowiskach jest ich około 70% łącznie. Wskazuje to, że zdecydowana większość młodych robotników związana jest z zawodem i środowiskiem pracy.

Na podstawie danych z tabeli 3 można stwierdzić, że wśród pozytywnie oceniających możliwości własnego awansu dominują badani z Łagiszy, którzy posiadają najkrótszy staż pracy. Należy sądzić, że raczej prawidłowo oceniają swoją sytuację, jest bowiem wiadome, że im ktoś ma krótszy staż pracy w zawodzie, tym z reguły posiada większe możliwości awansu. Zagadnienie awansu zawodowego może być istotną determinantą adaptacji zawodowej, ale pod warunkiem, że awans ten będzie narzędziem prawidłowo stosowanym w polityce personalnej.

Problem awansu zawodowego i społecznego jest czynnikiem szczególnie doniosłym nie tylko w okresie startu zawodowego jednostki, ale spełnia też ważną funkcję na przestrzeni wszystkich etapów aktywności zawodowej, bowiem wyraźnie nasila się jego znaczenie nawet w ostatnich latach działalności produkcyjnej człowieka, kiedy to ewentualny awans materialny i społeczny może mieć wpływ na późniejszą pozycję emeryta.

4. PODSUMOWANIE

Zagadnienia dotychczas omówione stanowią kluczowe tematy ściśle zespolone z problematyką znacznie szerszą, tj. z adaptacją społeczno-zawodową młodych pracowników, którzy w konkretnym przypadku byli elektromonterami ze szkolnym przysposobieniem zawodowym; dlatego zamiennie można ich było określać mianem młodzi robotnicy lub absolwenci.

Przystosowanie absolwentów do zawodu i środowiska pracy polegało na zdobywaniu potrzebnych umiejętności, sprawności zawodowych niezbędnych do zajęcia odpowiedniej pozycji w strukturze załogi i społeczności hotelowej, na przyswajaniu wiedzy o organizacji przedsiębiorstwa i o procesach społeczno-ekonomicznych w nim zachodzących, w których młodzi robotnicy współuczestniczą, wreszcie na przyjęciu wzorów etyczno-moralnych obowiązujących w społeczności zakładowej,

[27] Zagadnienie to znacznie szerzej przeanalizował B u r s c h e: *op. cit.*

a także na przyswojeniu sobie zasad określających hierarchię wartości funkcjonalną w danej zbiorowości społeczno-zawodowej.[38]

Rzecz oczywista, iż pewną część wymienionych elementów przekazała absolwentom szkoła, niektóre rodzice, a także środowisko społeczne. Najczęściej jednak zostało to przekazane w formie wyidealizowanej i uszlachetnionej. Start zawodowy absolwenta stanowi więc dobrą konfrontację zdobytej sumy wiedzy i nawyków z rzeczywistością środowiska pracy. W tych okolicznościach nie należą do rzadkości różne rozczarowania, a nawet frustracje, szczególnie wówczas, gdy rzeczywistość okazała się inna, niż kierunek wychowania i kształcenia prowadzony w szkole i w rodzinie.

Jednym z wniosków wynikających z badań jest pilna potrzeba przyśpieszenia prawidłowej adaptacji absolwentów zasadniczych szkół zawodowych do zawodu i środowiska pracy. Szczególnie niezbędną jest tu szersza niż dotychczas działalność dydaktyczno-wychowawcza szkoły, uwzględniająca rzeczywiste potrzeby współczesnych środowisk pracy. W tym ostatnim przypadku chodzi głównie o gruntowniejsze zapoznanie uczniów z działalnością przedsiębiorstwa w aspekcie systemu społecznego, a nie tylko ekonomiczno-technicznego.

Szkoła przysposabiając młodzież do zawodu winna uwzględnić specyfikę środowisk pracy, do których trafi większa część jej absolwentów.

W środowiskach pracy natomiast brak jest sprawnego i fachowego kierowania procesem wchodzenia absolwentów do społeczności zakładowej. Dużą rolę mogłyby odegrać tu organizacje społeczno-wychowawcze działające w danym środowisku.

Z badań empirycznych wynika, że robotnicy ze szkolnymi kwalifikacjami zawodowymi czują mocny związek ze swoim zawodem, posiadają wysokie aspiracje zawodowe (doskonalenie zawodowe) i mimo pewnych niedostatków w zakresie przygotowania społeczno-zawodowego stanowią oni wartościową, stale zwiększającą się część składową klasy

---

[38] Z uwagi na ograniczoną objętość artykułu nie można było przedstawić innych ważnych problemów, np. odczuwa się niezbędność szerszego wyjaśnienia różnic między elementami (składnikami) roli społecznej (zawodowej) a czynnikami wyznaczającymi ją, czyli wyznacznikami. Problem ten dostatecznie szeroko rozważa M a t e j k o: *Socjologia zakładu pracy*, s. 297—332. Szerzej można było także poruszyć zagadnienie różnic między rolą ucznia, a rolą robotnika, należało naszkicować podstawowe wskaźniki adaptacji czy też jej schemat i ewentualnie inne kwestie zbyt lakonicznie potraktowane w artykule. Zagadnienia te, a także niektóre zmodyfikowane fragmenty niniejszego artykułu pełniej przedstawiono w pracy doktorskiej napisanej pod kierunkiem Doc. Dr Stanisława Widerszpila.

robotniczej [29], wnoszącej nowe elementy do środowiska pracy, tak w zakresie kwestii zawodowych jak i społeczno-kulturalnych.

Doniosłość społeczno-ekonomiczna zagadnienia wymaga, aby problemy adaptacji absolwentów do zawodu i środowiska pracy były jednym z główniejszych przedmiotów badań socjologicznych i innych dyscyplin nauki.[30]

РЕЗЮМЕ

Исследования проводились в четырех рабочих средах и охватывали около 500 молодых рабочих. Применялось несколько научно-исследовательских приемов, а основой каждого из них был опрос, опирающийся на 110 анкетных данных.

В своей работе автор затрагивает проблемы терминологии, ограничиваясь в основном разбором понятия „адаптация", которое не всегда однозначно. Учитывая интердисциплинарный характер этого слова, автор модифицирует употребление термина адаптация — психо-общественная адаптация. Одновременно автор приводит собственную дефиницию этого термина: психо-общественная адаптация обозначает процессы, происходящие в сознании, поведении и в общественных отношениях личности (группы) с нарушенным внутренним равновесием, а также некоторые изменения в окружающей её среде, которые оптимально удовлетворяют её потребности. Чаще всего этой потребностью является приспособление к новой среде.

Опираясь на собственные эмпирические исследования, автор широко анализирует две проблемы. Первая проблема — это взгляд на процесс общественно-профессиональной адаптации молодых рабочих, окончивших профессиональную школу, как на этап изменения общественной роли. Такой подход к проблеме адаптации является очень интересным и новым в польской социологической литературе и полностью подтверждает интердисциплинарный характер рассматриваемой в статье проблематики.

Анализируемый этап изменения роли ученика на роль работника богат адаптационными процессами, происходящими в разных областях жизни молодой личности и является самой важной фазой адаптации в профессиональной карьере человека.

Ожидание служебного повышения, являющееся важным стимулом адаптационных процессов — вторая проблема. Ожидание повы-

[29] Por. S. Widerszpil: *Skład polskiej klasy robotniczej. Tendencje zmian w okresie industrializacji socjalistycznej*, PWN, Warszawa 1965.

[30] Por. S. Kosiński: *Problemy adaptacji w socjologii polskiej*, *„Studia Socjologiczne"* 1969, nr 3.

шения и уверенность в частых и значительных повышениях являются для молодого работника важным фактором, ускоряющим адаптацию, сплачивающим его со средой и со своей профессией.

В заключение автор делает вывод о необходимости улучшения воспитательно-дидактического процесса в профессионально-технических школах путем обогащения его лекциями на тему общественной системы предприятий и профессиональной среды, в которую обычно попадают выспускники этой категории школ.

Подводя итоги, автор утверждает, что выпускники профессионально-технических школ составляют ценную и постоянно растущую часть рабочего класса Польши.

RÉSUMÉ

Dans les considérations préliminaires de cet article on parle des recherches empiriques faites par l'auteur dans 4 milieux de travail et comprenant environ 500 jeunes ouvriers. Dans ces recherches on se servait de quelques techniques expérimentales, ayant pourtant admis pour base de toute analyse l'enquête selon questionnaire concernant 110 personnes de représentation. Aussi a-t-on traité dans cette partie de l'article, de manière laconique, les problèmes terminologiques, en les limitant surtout à la notion de „adaptation" qui n'est pas comprise univoquement. Vu le caractère interdisciplinaire de ce mot, on propose qu'il soit utilisé dans une forme un peu modifiée comme l'adaptation psycho--sociale. On présente simultanément la définition de ce terme faite par l'auteur l'article, à savoir: l'adaptation psycho-sociale signifie les processus ayant lieu dans la connaissance, le comportement et les relations sociales d'un individu (d'un groupe) à un équilibre interne troublé et certains changements dans son entourage conditionnant la meilleure satisfaction des besoins qu'il ressent, y compris le plus souvent celui d'adaptation au milieu nouveau.

A côté des questions sus-mentionnées traitées dans les considérations préliminaires, on analyse plus à fond deux problèmes fondés en principe sur les recherches empiriques de l'auteur. Le premier de ces problèmes c'est celui de considération du processus d'adaptation socio-professionnelle de jeunes ouvries avec la préparation scolaire à l'exécution du métier, en tant qu'une étape de changement des rôles sociaux. Ce point d'envisager le problème d'adaptation est très intéressant et nouveau dans la littérature sociologique polonaise, en plus confirmant pleinement le caractère interdisciplinaire déjà mentionné des problèmes traités dans cet article.

L'étape analysée d'échange du rôle d'apprenti en celui de travailleur est la plus fertile en processus d'adaptation survenant dans divers plans de vie du jeune individu et, par ce fait, cette étape est, dans la carrière professionnelle de l'homme, une phase d'adaptation la plus importante.

L'attente de l'avancement professionnel en tant qu'un réel stimulant des processus d'adaptation — voilà le second des problèmes sus-mentionnés se fondant sur les recherches empiriques. On constate que l'attente, et plus particulièrement, la certitude des avancements fréquents et importants dans un établissement de travail donné est, pour le jeune travailleur, un facteur considérable d'accélération de son adaptation, l'unifiant au milieu et à la profession apprise et exécutée. Le problème de l'avancement professionnel et social est un instrument très important et sensible d'influence des travailleurs professionnellement débutant.

En conclusion on constate, entre autres, la nécessité d'un enrichissement du processus didactique et éducatif dans les écoles professionnelles fondamentales par les sujets relatifs surtout au système social de l'établissement de travail et aux milieux professionnels où seront plus tard employés en principe les anciens élèves d'une catégorie donnée d'écoles.

On constate à la fin que les anciens élèves des écoles de ce type forment une partie très valeureuse et toujours augmentant de la classe ouvrière polonaise comtemporaine.

Papier druk. sat. III kl. 80 g Format 70 × 100 Druku str. 20
Annales UMCS Lublin 1969 Lub. Zakł. Graf. Lublin, Unicka 4 Zam. 2813. 7.VIII.69
700+50 egz. Z-3 Manuskrypt otrzymano 7.VIII.69 Data ukończenia 15.III.70